

Supadi Supadi, Winda Dewi Listyasari, Hubungan Antara Lingkungan...

**iMProvement**

Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan

e-ISSN: 2597-8039

Journal Homepage: <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement>Journal Email: [improvement@unj.ac.id](mailto:improvement@unj.ac.id)

## HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) GURU DI SMA NEGERI SE JAKARTA TIMUR

**Supadi<sup>1</sup>**<sup>1</sup>Dosen Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta[supadi@unj.ac.id](mailto:supadi@unj.ac.id)**Winda Dewi Listyasari<sup>2</sup>**<sup>2</sup>Dosen Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta[winda\\_dewi@unj.ac.id](mailto:winda_dewi@unj.ac.id)**Abstract**

*This study aims to determine whether there is a relationship between work environment and motivation with organizational citizenship behavior of public sma teachers in east jakarta. This research is a quantitative research with 3 variables in it are: (X1) work environment as independent variable, (X2) Motivation as independent variable and (Y) organizational citizenship behavior as dependent variable. The research method used is survey method with correlational study result. The population in this study is the public smp teachers in kecataman pulogadung. Samples were taken using Simple Random sampling technique or simple random sampling. Based on the technique, the sample size used in this research is 96 employees. Data collection for work environment variable (X1), motivation (X2) and organizational citizenship behavior (Y) using questionnaire The result of the research shows that: (1) there is a positive relationship between work environment with organizational citizenship behavior (OCB); (2) there is positive relationship between motivation with organizational citizenship behavior (OCB); (3) there is positive relation between work environment and motivation -together with organizational citizenship behavior (OCB)*

**Keywords:** Organizational Citizenship Behavior (OCB), work environment, motivation

## Pendahuluan

Sekolah adalah sebuah lembaga pendidikan yang dirancang dan dibentuk untuk memberikan pengajaran, mengelola dan mendidik peserta didik, disekolah siswa mendapatkan pengajaran berupa ilmu, selain itu di sekolah juga membangun karakter serta kepribadian siswa, dan peserta didik diarahkan dan didorong untuk mencapai cita-cita yang mereka inginkan.

Di dalam sekolah terdapat banyak sumber daya manusia (sdm) yang berguna untuk mendukung kelancaran suatu lembaga itu, dan masing-masing sumber daya mempunyai tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan yang keahlian yang mereka miliki. Adapun sumber lainnya seperti mesin atau perangkat apapun di dalam sebuah sekolah, hanyalah sebagai alat penunjang atau pendukung sdm di dalam sekolah itu.

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan di berbagai lembaga, dalam hal ini kebutuhan tersebut sangat dibutuhkan terutama disekolah. Di sekolah membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki fungsi sebagai tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan, semua sumber daya manusia yang ada di sekolah memiliki keahlian dan pendidikan masing-masing.

Tenaga pendidik atau guru adalah orang yang memfasilitasi proses peralihan ilmu pengetahuan yang ia miliki kepada peserta didik. Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah, begitu pentingnya peran guru dalam pentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta

didik. Kondisi seperti membuat profesi guru sangat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran, menyadari pentingnya sumber daya manusia tersebut, tentunya organisasi yang bergerak di dunia pendidikan harus mampu memelihara faktor-faktor yang mampu meningkatkan kualitas guru.

Menurut UU No. 14 tahun 2005 pasal 1 ayat (1), menyatakan bahwa Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (UU No 14 Tahun 2005). Sebagai pengajar guru bertugas mengajarkan sejumlah bahan pelajaran kepada anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia yang susila, kreatif, dan mandiri. Selain itu terdapat kegiatan lain yang harus dijalankan misalnya menjadi panitia kegiatan di sekolah, menghadapi masalah kenakalan anak-anak dan lain sebagainya.

Guru mempunyai peran strategis dalam menentukan mutu pendidikan. Hal itu terkait dengan peran penting guru sebagai pentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik dan merupakan pihak yang paling aktif berinteraksi dengan peserta didik. Kondisi ini membuat posisi guru sangat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Dengan kondisi seperti itu, maka guru mempunyai andil besar dalam mewujudkan tujuan sekolah sebagai institusi pendidikan dan pusat pembelajaran. Karena itu guru dituntut untuk memiliki ekstra peran atau OCB yang dibutuhkan oleh dunia pendidikan.

*Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku suka rela individu yang dilakukan dimana individu berkerja melebihi tuntutan atau peran di tempat kerja yang memiliki manfaat untuk organisasi tersebut secara efektif, perilaku ini timbul dari masing-masing individu tanpa ada tekanan atau dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sebenarnya OCB didasari oleh suatu motif/nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya.

Namun pada kenyataannya, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di lapangan dengan pengawas sekolah SMP wilayah 1 Jakarta Timur Suparno mengatakan : Pada kenyataannya bahwa guru tidak memiliki perilaku inisiatif atau suka rela, mereka hanya bekerja sesuai tupoksi nya saja dan berdasarkan instruksi atau diperintah oleh pimpinan, seperti mengikuti seminar dan membimng guru baru (induksi), mendampingi siswa dalam perlombaan.(Pengawas SMPN Wilayah 1 )

Pernyataan yang diberikan oleh pengawas sekolah dalam wawancraa yang dilakukan tersebut, di perkuat juga dengan hasil wawancara yang dilakukan denga wawancara dengan Dimpan Sihombing mengatakan:

Pada kenyataannya bahwa sifat inisiatif guru masih rendah, guru hanya menjalankan tugas seperti apa adanya dan berdasarkan instruksi dari pimpinan atau kepala sekolah. Hal ini dapat di lihat dari rendahnya minat guru untuk mengikuti seminar, membuat penelitian tindakan kelas, membantu

administrasi di sekolah, mencalonkan diri menjadi pengurus struktur organisasi di sekolah, membimbing guru baru (induksi), mendampingi siswa dalam perlombaan, dan mengikuti perlombaan-perlombaan. (Wakasek SMPN )

Melihat dari hasil wawancara tersebut, maka untuk membuat guru agar dapat melakukan tugasnya dengan baik, di perlukan lingkungan kerja yang baik, agar dapat mendukung guru tersebut dalam menjalankan tugasnya, dan di diperlukan adanya motivasi baik itu dari internal maupun eksternal dari guru tersebut. Sehingga tidak akan ada lagi guru yang tidak fokus dalam menjalankan tugasnya hanya sebagai pengajar.

Selain sebagai pengajar dan pentransfer ilu kepada peserta didik, guru diharapkan memiliki perilaku yang timbul dari dirinya sendiri, yang dapat memiliki manfaat bagi dirinya maupun organisasi, ada berbagai faktor yang dapat mendukung dan mempengaruhi perilaku guru tersebut yaitu seperti lingkungan kerja dan motivasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan sesuatu yag ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial budaya. Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan peralatan. Sedangkan yang mencakup lingkungan sosial budaya seperti status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan. Lingkungan

kerja yang kondusif memungkinkan guru bekerja lebih bersemangat, lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, adanya pertukaran udara dan tata ruang yang baik merupakan suatu lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menciptakan dan meningkatkan motivasi guru sehingga tujuan organisasi/ sekolah dapat dicapai secara optimal.

Motivasi sangat diperlukan tenaga pendidik atau guru dalam menjalankan tugasnya saat ia berada di sekolah. Motivasi ditujukan agar guru mampu meningkatkan kinerjanya bagi lembaga dalam hal ini ialah sekolah tempat mereka bernaung sehingga sekolah mampu untuk mencapai tujuannya. Dengan pemberian motivasi, guru juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Pihak Sekolah berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana karyawan terus diberi motivasi, agar guru dapat mengeluarkan segenap kemampuannya demi keberlangsungan hidup organisasi dan tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi adalah keinginan atau dorongan yang ada dalam diri seseorang yang dapat mengarahkan dan mempengaruhi usaha untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan

Oleh karena itu pemberian motivasi kerja penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap guru mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi. Dalam hal ini tidak hanya penting bagi suatu organisasi profit, melainkan juga pada

organisasi non profit dalam hal ini perpustakaan. Bagi organisasi non profit atau perpustakaan ini sangat penting untuk diberikan oleh para karyawannya..

Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang, sebagai contoh motivasi instrinsik (dalam diri) jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus memotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja kerja dari guru tersebut, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan faktor eksternal diluar diri seseorang yang dapat memotivasi orang tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji tentang permasalahan Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Guru SMA Negeri Se Jakarta Timur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behavior* guru di smp negeri kecamatan pulogadung.
2. Hubungan motivasi dengan *organizational citizenship behavior* guru di smp negeri kecamatan pulogadung
3. Hubungan lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior* guru di smp negeri kecamatan pulogadung.

Sedangkan manfaat penelitian ini yaitu, untuk memahami hubungan lingkungan kerja dan motivasi dengan *organizational citizenship behavior*, sebagai masukan dalam upaya meningkatkan perilaku suka rela (*organizational citizenship behavior*) melalui lingkungan kerja dan motivasi .

### Kajian Teori

Huang dan Liu mendefinisikan OCB sebagai perilaku sukarela yang dilakukan oleh seseorang di luar pekerjaan resmi mereka yang bisa memperkuat efisiensi organisasi. Alat untuk mengukur OCB dalam studi Huang dan Liu adalah: 1) identifikasi organisasi, 2) membantu rekan-rekan, 3) akuntabilitas dan taat hukum, 4) harmoni interpersonal dan 5) perlindungan sumber daya perusahaan

Organ dalam Triyanto dan Elisabeth, mengidentifikasi 5 dimensi tentang OCB, yaitu: altruism (membantu kepentingan orang lain), courtesy (kesopanan), civic virtue (kebajikan), conscientiousness (kesadaran) dan sportsmanship (sikap sportif). Menurut Bateman dan Organ dalam *Misbehavior in Organizations* menjelaskan, "*Measure of OCB includes such items as acts impulsively, on the spur of the moment, tries to look busy when doing nothing, and purposefully interferes with someone else doing their job*" Dengan kata lain ukuran OCB dapat dilihat dari hal-hal seperti bertindak secara spontan, berinisiatif mengerjakan tugas, berusaha untuk terlihat sibuk, dan sengaja membantu pekerjaan orang lain

OCB sebagai perilaku sukarela yang dilakukan oleh tenaga luar persyaratan

pekerjaan resmi mereka yang bisa memperkuat efisiensi organisasi. Alat untuk mengukur OCB dalam studi Huang dan Liu adalah: 1) identifikasi organisasi, 2) membantu rekan-rekan, 3) akuntabilitas dan taat hukum, 4) harmoni interpersonal dan 5) perlindungan sumber daya perusahaan

Secara sukarela berpartisipasi, bertanggung jawab dan terlibat dalam mengatasi masalah-masalah organisasi demi kelangsungan organisasi. Karyawan juga aktif mengemukakan gagasan-gagasannya serta ikut mengamati lingkungan bisnis dalam hal ancaman dan peluang. Misalnya, aktif berpartisipasi dalam rapat organisasi.

Menurut Ahyari dalam Surodilogo lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Menurut Isyandi Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti: temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja

Menurut Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah : (1) Penerangan / cahaya di tempat kerja, (2) Temperatur / suhu udara di tempat kerja, (3) Keamanan di tempat kerja (4) Sirkulasi udara

di tempat kerja, (5) Kebisingan di tempat kerja. Marilyn J. Davidson dan Sandra L. Fielden mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut, “Lingkungan kerja adalah kombinasi dari semua kondisi tempat kerja, seperti masalah kesehatan dan keselamatan, pengobatan dan perilaku kerja, dan jam kerja”.

Edy Sutrisno menjelaskan, lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

Menurut Mauserner dan Synderman dalam Armstrong, Motivasi Instrinsik : faktor yang datang dari diri sendiri yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Faktor ini misalnya tanggung jawab (merasa pekerjaan adalah sesuatu yang penting), otonomi (kebebasan bertindak), kesempatan untuk maju, mengembangkan keahlian, melakukan pekerjaan yang menarik dan menantang. Menurut Ryan & Deci bahwa pemahaman dasar tentang Motivasi Ekstrinsik dapat dibangun melalui pemberian sesuatu yang bersifat benda atas apa yang dilakukan misalnya diberikan hadiah atas pekerjaan yang dilakukannya

Menurut Ryan & Deci Bahwa pemahaman motivasi intrinsik adalah bagaimana individu menemukan kepuasan dan kenyamanan dalam setiap aktivitas yang dilakukannya. Dengan demikian, motivasi intrinsik tumbuh dalam diri individu itu sendiri. Menurut Mauserner dan Synderman dalam Armstrong , Motivasi Instrinsik : faktor yang datang dari diri sendiri yang

mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Faktor ini misalnya tanggung jawab (merasa pekerjaan adalah sesuatu yang penting), otonomi (kebebasan bertindak), kesempatan untuk maju, mengembangkan keahlian, melakukan pekerjaan yang menarik dan menantang.

Menurut Robbins Judge juga mendefinisikan “motivation as the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal”. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan, intensitas individu, mengarahkan dan ketekunan usaha ke arah pencapaian tujuan

Menurut Sumayya Begum and Mohammad Amzad Hossain Sarker. “Coefficient analysis shows that work environment positively related with organizational citizenship behavior but benefit package and promotional opportunities is negatively related with OCB”. Analisis koefisien menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dengan perilaku kewargaan organisasi tetapi paket manfaat dan peluang promosi berhubungan negatif dengan OCB.

Menurut Deww Zhang “The antecedents mentioned in the previous section can be used as guidelines to improve the rate of OCB – through motivating employees for example, or promoting better relationships between supervisors and staff, and among staff in general to encourage OCB in your workplace” . Antecedes disebutkan di bagian sebelumnya Dapat digunakan sebagai pedoman untuk

meningkatkan tingkat OCB melalui Memotivasi karyawan Misalnya, atau mempromosikan hubungan yang lebih baik antara supervisor dan staf, dan di antara staf pada umumnya. Untuk mendorong OCB di tempat kerja Anda.

Menurut Michael Armstong mengatakan “enhance motivation through the work itself, the work environment, leadership and opportunities for growth. Meningkatkan motivasi melalui kerja itu sendiri, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kesempatan untuk berkembang. Dan Menurut Podsakoff dkk, faktor yang terkait dengan OCB adalah karakteristik individu (meliputi kepuasan kerja, komitmen, persepsi terhadap organisasi, motivasi kepribadian), karakteristik tugas dan karakteristik organisasi (meliputi budaya dan iklim organisasi, dukungan organisasional, dan kohesivitas kelompok), karakteristik kepemimpinan (meliputi dukungan dan perilaku kepemimpinan, kualitas hubungan atasan dengan bawahan).

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini dilakukan di 8 sekolah sma negeri yang berada se jakarta timur, penelitian ini terdiri dari 96 sampel guru.

### Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji siginifikansi korelasi parsial antara variabel lingkungan kerja (x1) dengan variabel organizational citizenship behavior (y), dengan  $dk = 94$ , dan  $ry1 = 0.471$ , dan nilai thitung = 5,18 dan ttabel = 1,99 Dan dapat disimpulkan berdasarkan nilai tersebut

bahwa thitung > dari ttabel maka H0 ditolak dan H1 diterima, maka terdapat hubungan positif antara variabel lingkungan kerja (x1) dengan organizational citizenship behavior (y).

Berdasarkan hasil uji siginifikansi korelasi parsial antara variabel motivasi (x2) dengan variabel organizational citizenship behavior (y), dengan  $dk = 94$ , dan  $ry1 = 0,441$ , dan nilai thitung = 4,76 dan ttabel = 1,99. Dan dapat disimpulkan berdasarkan nilai tersebut bahwa thitung > dari ttabel maka H0 ditolak dan H1 diterima, maka terdapat hubungan positif antara variabel motivasi (x2) dengan organizational citizenship behavior (y).

Berdasarkan hasil hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama dengan organizational citizenship behavior. Koefisien korelasi ganda kedua variabel bebas dengan variabel terikat yaitu organizational citizenship behavior  $(Ry.12)^2 = (0.5801)$  dan jika dikuadratkan menjadi = 0.264 jika dipresentasikan sebesar 26% varians organizational citizenship behavior dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh lingkungan kerja dan motivasi.

### Kesimpulan

Lingkungan Kerja berhubungan positif dengan *organizational citizenship behavior*. Dapat diartikan lingkungan kerja yang baik dapat membuat seseorang menunjukkan sikap sukarela ditempat dia bekerja atau bisa juga di sebut dengan *organizational citizenship behavior*

Motivasi berhubungan positif dengan organizational citizenship behavior. Dapat diartikan motivasi yang baik, yang berasal dari dalam diri ataupun motivasi yang tercipta dari luar diri seseorang, yang nantinya akan dapat membuat seseorang memiliki sifat dan perilaku yang secara sukarela untuk melakukan sebuah pekerjaan atau bisa disebut juga dengan organizational citizenship behavior.

*Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama berhubungan positif dengan organizational citizenship behavior. Dapat diartikan jika di dalam sebuah lembaga atau organisasi adanya lingkungan yang baik dan motivasi yang berasal dari dalam diri ataupun luar diri seseorang, sehingga akan terciptanya sifat yang tumbuh dalam diri seseorang rasa menolong dan membantu sesama, secara sukarela yang ia lakukan ditempat ia bekerja, atau bisa disebut juga dengan organizational citizenship behavior*

## Daftar Pustaka

- Aisyia, L. 2009. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Organizational
- Andamdewi, S. 2013. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekertariat Dinas tenaga Kera dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmaradita, N., Yusuf, M., & Nanda Priyatama, A. (n.d.). Hubungan antara Persepsi Kualitas interaksi Atasan-Bawahan dan Motivasi Instrinsik dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Outsourcing di PT Coca-Cola Amatil Central Java.
- Begum, S., & Hossain Sarker, M. A. (n.d.). Investigating the Impact of Work Environment Benefits, and Promotion Opportunities on OCB Empirical Study .
- Bentelu, G. J., Tucuan, A., & Maramis, R. (n.d.). Hubungan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Vehavior (OCB) pada Perawat di Rumah Sakit Tk III R.W Monginsidi Kota Manado.
- Careca, A. R. 2013. Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Syariah Bandung
- Citizenship Behavior Guru dan Tenaga Kependidikan di SDIT AL-QALAM DEPOK.
- Deww Zhang 2011 Organisational Citizenship Behaviour (PSYCH761 White Paper OCB
- Didin, & Imam. 2012. Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan. Jakarta: AR-RUZZ Media.
- Hana S. Abuiyada, Shih Yung Chou, 2012 A Two-Factor Model of Organizational Citizenship Behaviour in Organizations (European Journal of Business and Management, ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol 4, No.3



- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, S., & Asroi. 2013. *Manajemen Pendidikan*. Tangerang: Pustaka Mandiri.
- Hill, M. G. 2008. *Organizational Behavior and Management Internasional*. Singapore: McGrawHill.
- Ibrahim, M. A. 2014. *Relation of Motivation with Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Company BUMN Makasar*.
- Kalista. 2015. *Hubungan antara Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Instrinsik, dan Quality of Work Life (QWL) dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Negeri Sipil*.
- Kusuma, L. S. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (studi pada pegawai RRI Yogyakarta)*.
- Kusumajati, D. A. 2014. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan*. Jurnal Jakarta, Vol 5.
- Meylandani, D. (n.d.). *Hubungan antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavioral (OCB) pada Perawat RSUD Kanjuruhan Kepanjen Kabupaten Malang*.
- Nurhayati, D. 2016. *Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (studi kasus pada PT Perwibhawakti Sentra Sejahtera di Kota Semarang)*.
- Pitaloka, E. 2014. *The affect of work enviroment, job statisfaction, organization commitment on ocb of internal auditors*. Internasional Journal of Business Economics and Law.
- Priyatiningsih, A. E. 2014. *Hubungan antara Iklim Organisasi dan Motivasi Instrinsik dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT Kereta Api Indonesia (persero) daop V Wilayah Gombong*.
- Richard. (2010). *New Era Management 9 Edision*. United Stated: Cengange Learning.
- Robbins, S. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi 5*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S., & Ajudge, T. 2015. *Organizational Behavior*. England: England Pearson.
- Soentor, D. P. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasa Kerja*. Jurnal Manajemen.
- Somech, A., & Soentor, I. 2015. *Organizational Citizenship Behavior in School*. England: British Library.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wukir. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah. Jakarta: Multi Presindo.